



기본 사회적 가치에 대한 국제 헌장

2020 년판

사회



목차

감독의 메시지

I 서론

II 헌장의 목적

III 적용 범위

IV 약속

- 4.1. 단체 교섭권 및 결사의 자유
- 4.2. 모든 형태의 강제 노동에 대한 비난
- 4.3. 아동 노동에 대한 비난
- 4.4. 직장에서의 차별 금지
- 4.5. 근로자의 건강과 안전
- 4.6. 일당 및 주당 근로시간
- 4.7. 공정한 임금을 받을 권리
- 4.8. 유급 휴가 권리
- 4.9. 교육받을 권리
- 4.10. 모든 형태의 괴롭힘 및 폭력에 대한 비난
- 4.11. 구조 조정의 경우 직원 재배치
- 4.12. 사생활과 개인 정보 보호에 대한 존중
- 4.13. 공공 생활에 참여할 권리
- 4.14. 사회 보장 권리
- 4.15. 일 - 개인 생활 균형
- 4.16. 가족 휴가
- 4.17. 출산 관련 보호의 권리

V 헌장 시행

- 5.1. 집행위원회 공약
- 5.2. 헌장 보급
- 5.3. 지역 경영의 책임
- 5.4. 경고 절차



| 감독의 메시지

1964년 이래로 JCDecaux의 성공과 명성은 항상 우리의 행동을 이끌어 내고 우리 문화의 핵심이었던 강력한 가치에 기반해 만들어졌습니다. 이러한 가치 가운데에는 사람이 우리의 발전의 열쇠라는 생각이 있으며, 따라서 우리는 모든 직원들에게 안전하고 존중 받는 근무 환경을 보장하기 위해 노력하고 있습니다. 국제적으로 급속하게 확장하는 상황에서 우리는 근본적인 사회적 가치에 대한 우리의 헌신이 그 어느 때 보다 중요하다고 생각하며, 사회 기본 가치에 관한 JCDecaux 국제 헌장을 만들어 그룹 전체에 대한 행동 지침을 제공했습니다.

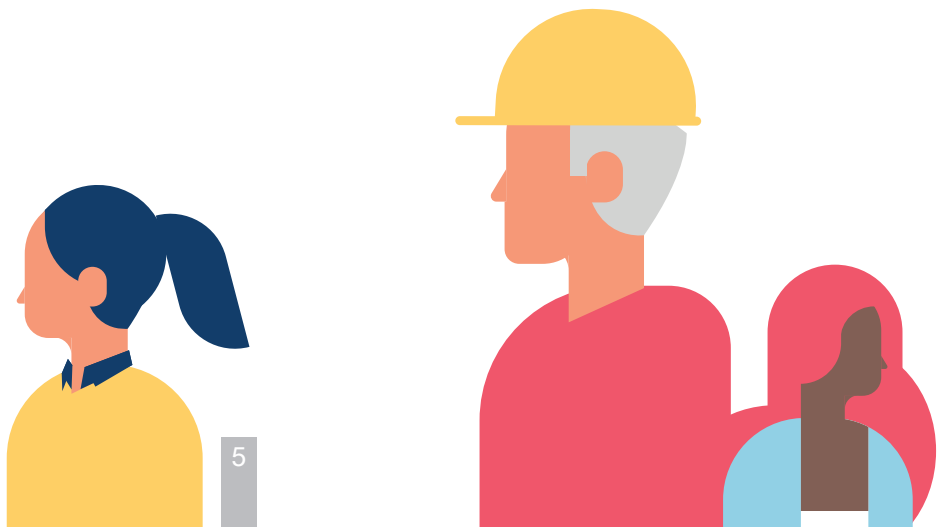
JCDecaux는 현재 55 개국 이상에서 영업하고 있으며 다양한 비즈니스 관행 및 비즈니스 문화의 존재를 인식하고 있습니다. 그럼에도 불구하고 근본적인 사회적 가치와 관련하여 공통의 목표를 공유하고, 이를 기준으로 삼고, 이를 구현하는 방향으로 나아갈 수 있도록 하는 것이 중요합니다.

본 헌장은 유엔 세계 인권 선언, 노동자 기본권에 관한 국제노동기구 선언, 경제협력개발기구(OECD) 다국적 기업 가이드라인과 같은 국제 표준을 참조하여 만들어졌습니다. 본 헌장은 그룹 내부 및 비즈니스 파트너와의 비즈니스 행동을 안내하는 JCDecaux 윤리 강령과 함께 JCDecaux가 인간과 환경을 존경하는 경제 성장을 추구하는 지속 가능한 개발에 헌신하는 기둥이 됩니다.

우리는 본 헌장에 포함된 가치를 지지하고 그 가치가 여러분의 행동과 사업의 핵심에 머물러 있는지 확인하기 위해 여러분 각자를 의지합니다. 이는 우리 회사의 성공과 장기적인 지속 가능성을 보장하는 최선의 보장입니다.

Jean-François Decaux

Jean-Charles Decaux





전문

JCDecaux의 직원은 회사의 필수 자산이므로 JCDecaux가 직원들에게 안전하고 존중 받는 근무 환경을 제공하는 것이 중요합니다.



본 헌장의 목적

사회 기본 가치에 관한 JCDecaux 국제 헌장은 JCDecaux SA와 그룹이 관리하는 모든 회사에 대한 윤리적 기본 틀을 제시합니다.

본 헌장은 유엔의 세계 인권 선언, 노동자 기본권에 관한 국제노동기구(ILO)의 기본 협약 및 경제협력개발기구(OECD)가 제정한 지침을 참조하여 만들어졌습니다.



III | 적용 범위

사회 기본 가치에 관한 JCDecaux 국제 헌장은 JCDecaux 윤리 강령과 함께 관할 지역에 상관없이 전세계 JCDecaux 그룹의 모든 직원의 이익을 위해 적용됩니다.

그러나 현지 규정이 이 헌장에 포함된 것보다 직원들에게 더 유리한 규칙과 관행을 부과한다면, 물론 현지 규정이 시행되어 관련 관할권에서 JCDecaux 법인의 행동을 지배하는 규칙이 될 것입니다.

본 헌장에 명시된 원칙이 국내법 또는 규정으로 인해 허용될 수 없거나 일반적인 국내 관행에 위배되는 경우, 현지 법인은 국내에서 허용되고 해당 관할 구역의 법률과 양립할 수 있는 방법으로 가능한 범위 내에서 이 원칙의 실행을 조정해야 하며, 또한 그러한 조정은 법률, 규정 또는 관행을 준수하는 데 엄격히 필요한 범위 내에서만 가능합니다.

JCDecaux는 JCDecaux가 지분을 가진 업체, JCDecaux의 공급 업체, 하청 업체 및 파트너사를 포함하여 모든 JCDecaux 이해 관계자에게 본 헌장의 가치 적용을 장려하기 위해 노력합니다. 따라서 JCDecaux는 이해 관계자와 협력하여 비즈니스에서 이러한 사회적 가치를 가능한 한 최대한 구현합니다.



IV | 약속

4.1. 단체 교섭권 및 결사의 자유

JCDecaux는 다음을 포함하여 ILO 협약 No. 87 및 No. 98에 명시된 바와 같이 단체 교섭 및 결사의 자유에 대한 권리를 존중합니다.

- › 노동 조합이나 다른 조직을 구성하고 가입할 권리.
- › 직원 대표자를 선출할 수 있는 권리
- › 노동 조합 권리의 자유로운 행사

4.2. 모든 형태의 강제 노동에 대한 비난

JCDecaux는 모든 형태의 강제 노동을 비난하며 ILO 협약 제 29 호 및 제 105 호에 따라 어떠한 형태의 강제 노동에도 관여하지 않습니다.

4.3. 아동 노동에 대한 비난

JCDecaux는 아동 노동을 비난하며 ILO 협약 제 138 호 및 제 182 호에 따라 그 국가에서 의무적으로 교육을 받는 연령보다 어린 (어떤 경우 든 15 세 미만) 개인을 고용하지 않을 것을 약속합니다.

4.4. 직장에서의 차별 금지

JCDecaux는 근로 관계에서 차별을 비난하며 인종, 피부색, 종교, 성별, 결혼 여부, 정치적 견해, 성적 취향 또는 국적 또는 사회적 출신에 상관없이 자신의 개인적 공로를 토대로 남성과 여성을 모집하고, ILO 협약 제 100 호 및 제 111 호에 따라 모든 현재 및 잠재 직원들에게 동등한 가치의 근로에 대한 동등한 임금, 동등한 기회 및 동등한 대우를 제공하기 위해 노력합니다

4.5. 근로자의 건강과 안전

JCDecaux는 ILO 협약 제 155 호에 따라 작업장의 산업 보건 및 안전에 관한 각국 및 지역의 법률과 규범을 존중하고 업계에서 최고의 직장 관행을 구현하기 위해 노력합니다.

4.6. 일당 및 주당 근로시간

JCDecaux는 ILO 협약 제 30 호에 따라 일당 근로시간 기준 및 초과 근무 규정 관리에 관한 제한에 관한 각국 및 지역 규정을 존중합니다.

JCDecaux는 ILO 협약 제 14 호 및 제 106 호에 따라 각국의 법률 및 규정에 따라 허용되는 제한된 기간 동안의 예외적인 경우를 제외하고 각 직원에게 주당 최소 하루의 휴일을 약속합니다.

4.7. 공정한 임금을 받을 권리

JCDecaux는 다음을 위해 최선을 다하고 있습니다.

- ▶ 각국 또는 지역 규정에 의해 설정된 최소 법정 임금 요건을 충족하거나 초과하는 임금 정책에 참여
- ▶ 직원이 급여를 받을 때마다 해당 직원에게 급여 명세서 제공
- ▶ 근로하는 국가에 대하여 정의된, 적어도 직원의 기본적인 필요를 충족시키기에 충분한 임금을 모든 직원에게 제공

4.8. 유급 휴가 권리

JCDecaux는 ILO 협약 제 132 호에 따라 모든 직원에게 단체 교섭 및 기타 현지 적용 규칙, 규정 및 관행 하에 적용 가능한 최소 정해진 근무 기간 후에 매 근무연도마다 최소 3 주간의 유급 휴일 서비스를 제공하기로 약속합니다.

4.9. 받을 권리

JCDecaux는 직원들에게 필요한 교육 및 개발 도구를 제공하기 위해 노력합니다.

4.10. 모든 형태의 괴롭힘 및 폭력에 대한 비난

JCDecaux는 모든 직원들이 존중받고 존엄하게 대우받을 권리를 가지며 JCDecaux에게 모든 직원들에 대하여 괴롭힘 없는 직장을 창출할 책임이 있음을 인정합니다. JCDecaux는 모든 종류의 괴롭힘, 공격적 또는 적대적인 행동을 비난하며 이를 용인하지 않습니다.

4.11. 구조조정의 경우 직원 재배치

JCDecaux는 구조조정으로 인한 일자리 감축이 필요할 경우 현지에서 적용되는 규칙, 규정 및 관행에 따라 다음을 선호합니다:

- ▶ 직원 대표가 존재하고 현지 법률에 따라 필요할 수 있을 때 가능한 한 빨리 직원 대표와 상담
- ▶ 가능한 경우 직원의 구조조정 이전 직무의 위치에 가장 가까운 가능한 지리적 영역에서 회사 내에서 재배치 기회 제공

4.12. 사생활과 개인 정보 보호에 대한 존중

JCDecaux는 직원, 고객 및 기타 이해 관계자의 개인 정보의 기밀성 및 사생활을 존중할 것을 약속하며 해당 국가 및 지역 규정에 따라 사업 수행에 필요한 데이터만을 확보 및 보관합니다.

4.13. 공공 생활에 참여할 권리

JCDecaux는 해당 직원이 JCDecaux를 대표하지 않고, JCDecaux를 대신하여 말하거나 행동한다고 사람들이 믿도록 하지 않고, 다른 개인의 권리를 침해하지 않는 한 모든 직원이 공공 활동(정치 활동을 포함하되 이에 국한되지 않음)에 참여할 수 있는 권리를 존중합니다.

JCDecaux는 투표 시간이 근무 시간 중에 있거나 직원의 근무 일정이 근무 시간 전후에 투표 시간을 허용하지 않는 경우 모든 직원에게 선거 투표 시간을 제공하기 위해 노력합니다.

4.14. 사회 보장 권리

JCDecaux는 그룹이 운영되는 각 국가에서 시행중인 의무 사회 보장 제도에 기여할 것을 약속합니다.

직원 급여의 제공시, JCDecaux는 ILO 협약 제 102 호에 따라 일반적으로 의료, 장애 보장 또는 퇴직 등의 혜택을 제공하는 국가가 제공하는 복지 시스템들 간의 차이를 가능한 한 실제적으로 고려하려고 노력합니다

4.15. 일 - 개인 생활 균형

JCDecaux는 각 직원이 자신의 업무와 개인 생활의 균형을 유지할 수 있는 권리를 가짐을 인정합니다.

4.16. 가족 휴가

JCDecaux는 경우에 따라 단체 교섭 및 기타 지역 규정에 따라 가족 및 의료 상황 때문에 휴가를 가질 수 있는 직원의 권리를 인정합니다. 그 동안 회사는 ILO 협약 제 103 호 및 기타 현지 적용 가능한 가족 의료 휴가 법에 따라 최선의 노력을 기울여 직원이 휴가를 끝내고 직장에 복귀할 때 해당 직원의 이전의 지위 또는 그와 동등한지위를 유지할 수 있도록 할 것입니다.

4.17. 출산 관련 보호의 권리

JCDecaux는 가족에게 있어 아이가 탄생하는 것에 대한 중요성과 각 직원은 그 시간에 직장으로부터 쉬는 시간을 가질 자격이 있다는 것을 인식합니다. JCDecaux는 법에 의거한 모든 적용 가능한 휴가 정책을 준수해야 하며, 직원이 휴가 기간을 해당 지역에서 적용되는 법, 규정 또는 관행에 따라 허용된 기간 이상으로 연장하지 않는 한, 아이의 탄생으로 인한 휴가가 끝나고 해당 직원이 직장에 복귀할 때 해당 직원의 이전의 지위 또는 그와 동등한 지위를 유지할 수 있도록 보장해야 합니다.



V | 현장 시행

5.1. 집행위원회 공약

이 현장의 이행은 JCDecaux에게 매우 중요하며, 집행위원회의 구성원은 본 현장과 여기에 명시된 사회적 가치의 적절한 전달에 대한 직접적인 책임이 있습니다.

5.2. 현장 보급

사회 기본 가치에 관한 JCDecaux 국제 현장은 JCDecaux가 업무를 수행하는 모든 관할 구역에서 각 직원이 회사에 합류 할 때 접근할 수 있어야 합니다. 본 현장은 그룹 웹 사이트 또는 그룹의 각 법인의 인사 부서 및 / 또는 법률 부서의 요청에 따라 제공될 뿐 아니라 그룹의 인트라넷 사이트에서 그룹에서 사용되는 다양한 언어로 제공됩니다.

JCDecaux SA 및 그 계열사의 임원 및 관리자는 연공 서열이나 위치에 상관없이 사회 기본 가치에 관한 JCDecaux 국제 현장을 각 직원에게 제공하고 일관성 있게 적용해야 합니다.

5.3. 지역 경영의 책임

JCDecaux가 사업을 수행하는 각 관할 지역의 현지 경영진은 본 현장에 명시된 원칙 및 표준을 준수하고 시행할 책임이 있습니다. 각 국가는 지역 수준에서 이러한 표준을 이행할 지역 실천 계획을 수립해야 합니다. 실천 계획에는 현지 표준이 최소한 현장에 부합하고 이 현장에 명시된 각 직원의 권리를 존중하는지 모니터링해야 한다는 감사 요구 사항이 포함되어야 합니다.

고용주는 회사에 입사 할 때 각 신입 사원에게 본 현장을 제공할 것을 약속합니다. 본 현장은 경우에 따라 단체 교섭 대표기구에 제공될 것입니다. 본 현장은 또한 지역 인트라넷의 모든 직원에게 제공되어야 합니다.

현지에서 적용 가능한 규칙, 규정 및 관행에 따라 각 JCDecaux 현지 법인은 직원이 우려를 자유롭게 보고하고 이 현장의 모든 위반 사항을 조사할 수 있는 절차를 갖추어야 하며, 현장의 비준수가 확인된 경우 해당 사항을 해결해야 합니다.

5.4. 경고 절차

직원은 본 현장에 명시된 사회적 가치가 준수되지 않았다고 결정하거나 그러한 가치가 곧 위반 될 것으로 판단 하는 경우 모회사 및 지사 회사의 경계에 대한 기업의 의무에 관한 2011 년 3 월 27 일자 법에 의해 경고할 권리를 갖습니다.

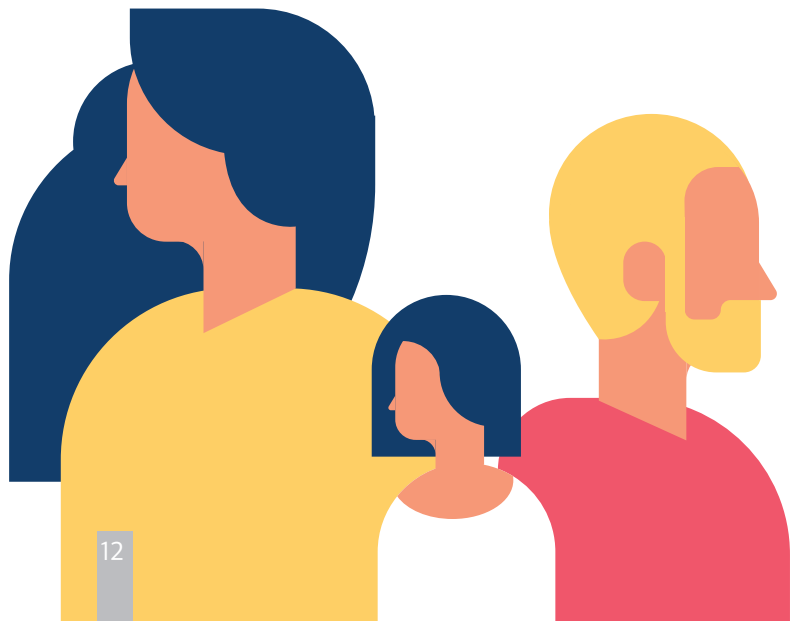
이 경고할 권리의 양상은 다음과 같습니다.

- ▶ 첫 번째 단계로, 문제를 해당 직원의 상위 계층으로 회부합니다.
- ▶ 두 번째 단계로, 상위 계층에서 문제를 해결할 수 없거나 해당 상위 계층이 잘못된 것으로 보이는 행위와 직접 관련이 있는 경우 경계위원회 사무국에 보고합니다.

본 보고는 인트라넷 또는 그룹의 각 자회사 수준에서 접근 할 수 있는 전자 경고 양식을 통해, 또는 직접 전용 보안 전화 회선을 통한 전화 (+ 33 1 30 79 79 11)에 의해 경계위원회 사무국(Vigilance Comity 'Secretariat)에 제출 되어야 합니다 .

합리적인 기간 내에 본 보고에 대한 수신자의 답변이 없을 경우 본 보고는 사법 기관, 행정 당국 또는 전문직 협회 에 보내져야 합니다. 위 기관들 중 어느 것도 3 개월 이내에 본 보고를 처리하지 못하면 최후의 수단으로 본 보고를 공개해야 합니다.

그룹은 해당 사실이 부정확한 것으로 밝혀지거나 더 이상의 조치가 진행되지 않더라도 이 절차에서 선의의 고발자 에 대한 직접적 또는 간접적 인 해고 또는 차별적인 조치 및 어떠한 제재도 직접적 또는 간접적으로 부과하거나 용납하지 않습니다. 마찬가지로 이 절차의 틀에서 경고가 시작되었다는 이유로 채용 절차로부터 거부당하거나 인턴 과정이나 직업 교육 기간에 대한 접근을 거부당할 수 없습니다.





기본 사회적 가치에 대한 국제 헌장

2020 년판

JCDecaux